

ВНИМАНИЮ НАНИМАТЕЛЕЙ!

Органы по труду, занятости и социальной защите наделены полномочиями осуществления надзорных мероприятий в сфере соблюдения законодательства о занятости населения.

Типичными нарушениями со стороны нанимателей, выявляемыми в результате проведения надзорных мероприятий, являются неуведомление органов по труду, занятости и социальной защите в установленные законодательством сроки:

- **о наличии свободных рабочих мест (вакансий) и (или) об их заполнении;**
- **о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации.**



Важно знать!

Если в вашей организации появилась свободная вакансия или предстоит высвобождение работников, вы обязаны уведомить об этом органы по труду, занятости и социальной защите в установленные сроки.

Обязанности нанимателя

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области содействия занятости населения определены Законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 года № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон № 125-З), статьей 21 которого установлены обязанности нанимателей в области обеспечения занятости населения, в том числе:

- своевременно (не позднее чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюз письменную информацию о возможных массовых высвобождениях работников (категории и численность работников, которых они могут коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить). Критерии массового высвобождения работников определяются Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- не менее чем за два месяца до высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников;
- уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение пяти дней со дня их

образования с указанием условий труда и размера его оплаты. При этом нанимателям запрещается указывать дискриминационные условия в сведениях об имеющихся свободных рабочих местах (вакансиях);

- информировать органы по труду, занятости и социальной защите о заполнении свободных рабочих мест (вакансий), о наличии которых в соответствии с законодательством они были уведомлены, в день заполнения.

На практике далеко не все наниматели исполняют обязанности по информированию органов занятости о наличии вакансии и (или) ее заполнении, о предстоящем высвобождении работников. Чаще всего так происходит из-за банального незнания законодательства.

Порядок уведомления органов по труду, занятости и социальной защите

1. Когда необходимо подавать сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий)?

Существующие в организации должности (профессии) работников устанавливаются в штатном расписании. Наличие в нем свободных (*не замещенных работником, состоящим в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора по данной должности (профессии)*) штатных единиц означает наличие у нанимателя открытой вакансии.

Такая ситуация также имеет место:

- Когда наниматель вводит новые штатные единицы. В этом случае срок для подачи сведений о вакансиях — 5 дней со дня утверждения новой редакции штатного расписания.
- Когда увольняется работник и должность не сокращается. В этой ситуации срок для подачи уведомления — 5 дней со дня увольнения работника.

На практике имеют место случаи, когда штатные единицы на основании приказов распределены между работниками в виде доплат за совмещение, расширение зоны обслуживания и т.д. Совмещение устанавливается у одного и того же нанимателя, у которого работник работает по трудовому договору без заключения нового трудового договора по совмещаемой профессии (должности). Работа выполняется на основании ранее заключенного трудового договора. Таким образом, наниматель обязан письменно уведомлять органы по труду, занятости и социальной защите о наличии свободных рабочих мест (вакансий), если за эти вакансии производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ).

2. Когда наниматель не обязан представлять сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий)?

В случае, если основной работник находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, занимаемая им штатная единица не является вакансией.

Также не является вакансией штатная единица, на которую принят работник на основании трудового договора о работе по внешнему или внутреннему совместительству. Вместе с тем, следует учитывать, что продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением случаев определенных законодательством о труде. Следовательно, при замещении вакантной должности (профессии) по совместительству, работник принимается только на 0,5 штатной единицы, а оставшиеся доли штатной единицы могут оставаться вакантными, о наличии которых наниматель обязан письменно уведомить органы по труду, занятости и социальной защите.

3. Как правильно заполнить и подать сведения о вакансиях?

Указанные сведения можно предоставить, заполнив электронную форму на портале государственной службы занятости Республики Беларусь (www.gsz.gov.by), используя электронную цифровую подпись, либо на бумажном носителе непосредственно в орган по труду, занятости и социальной защите. Форма уведомления о вакансиях установлена в приложении 6 к постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2006 г. № 149.

При предоставлении сведений о вакансиях необходимо учитывать:

- Сведения направляются в орган по труду, занятости и социальной защите по месту предполагаемой работы. Например, если организация зарегистрирована в г. Кричев, но свободная вакансия имеется в обособленном подразделении организации в г.п. Хотимск, то сведения подаются по месту нахождения рабочего места, а именно в управление по труду, занятости и социальной защите Хотимского райисполкома.
- Сведения о вакансии не должны содержать дискриминационные условия: например, указание на то, что требуется работник определенного: пола, расы, национального или социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера (не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей) и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Органы по труду в рамках своей компетенции осуществляют меры профилактического и предупредительного характера в виде проведения мониторингов соблюдения законодательства о занятости, мероприятий технического (технологического, поверочного) характера, а также направляют нанимателям чек-листы

1)Указом Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» утверждено Положение о порядке проведения мониторинга (далее — Положение).

Согласно Положению мониторинг — это форма контроля (надзора), заключающегося в наблюдении, анализе, оценке, установлении причинно-следственных связей, применяемая контролирующими (надзорными) органами в целях оперативной оценки фактического состояния объектов и условий деятельности субъекта мониторинга на предмет соответствия требованиям законодательства, выявления и предотвращения причин и условий, способствующих совершению нарушений, без использования полномочий, предоставленных контролирующими (надзорным) органам и их должностным лицам для проведения проверок.

По результатам мониторинга должностным лицом контролирующего (надзорного) органа оформляется **аналитическая (информационная) записка**. В случае не устранения субъектом выявленных в ходе мониторинга нарушений (недостатков) контролирующим (надзорным) органом может быть назначена внеплановая проверка.

В случае не устранения выявленных нарушений (неисполнение предписания) к нанимателю применяются санкции в соответствии с нормами статьи 23.1 Кодекса Республики Беларусь об административных нарушениях (далее – КоАП).

В случае выявления повторных нарушений либо нарушений, устранение которых невозможно, к нанимателю применяются санкции в соответствии с нормами статьи 10.11 КоАП.

2) В соответствии с пунктом 2 Положения о порядке проведения проверок (далее – Положение о проверках), утвержденного Указом № 510 контрольный список вопросов (чек-лист) (далее — чек-лист) является исчерпывающим перечнем требований, которые могут быть предъявлены проверяемому субъекту в соответствии с законодательством, подлежащих проверке соответствующим контролирующим (надзорным) органом.

Согласно Положению о проверках чек-лист может использоваться контролирующим (надзорным) органом при планировании проверок.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь рекомендовано в целях повышения уровня самоконтроля направлять чек-лист субъектам, которые регулярно представляют сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий), участвуют в ярмарках вакансий, в семинарах, принимают на работу безработных в счет установленной брони, создают рабочие места для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда и т.д.) либо в службе занятости имеются статистические

сведения, что у субъекта нет движения кадров, или задание по созданию новых рабочих мест не устанавливалось и т.п.

В сопроводительном письме к чек-листву указывается причина направления (для планирования мониторинга) и период за который необходимо субъекту провести анализ соблюдения субъектом законодательства о занятости населения.

3) Постановлением Министерства труда и социальной защиты от 05.07.2019 г. № 33 «О порядке проведения оценки полноты сведений о наличии свободных рабочих мест (вакансий)» установлен порядок **оценки сведений о вакансии**.

Решение о проведении оценки сведений о вакансии принимается, если у органа занятости есть основания полагать, что наниматель предоставил сведения о вакансиях не в полном объеме.

Факт того, что наниматель предоставил сведения о вакансиях не в полном объеме, подтверждается размещением нанимателями в СМИ, интернете, рекламных объявлениях, местах общественного пользования сведений о поиске работников на вакансии, о которых не информировались органы занятости.

Если по результатам оценки установлено нарушение, то в отношении организации выносится предписание. В нем указываются нарушение, действия по их устранению и срок, в течение которого они должны быть выполнены. Не позднее 3 дней со дня истечения срока наниматель должен уведомить органы по труду и занятости о том, что нарушения устраниены. Если этого не сделать — будет составлен протокол по ст. 10.11 КоАП.

В целях предупреждения по недопущению нанимателями нарушений законодательства о занятости, органами по труду проводится разъяснительная работа.

Наниматели информируются:

- **индивидуально** — путем направления разъяснительных писем;
- **масштабно** — информация публикуется в местных СМИ, размещается на информационных стендах в службах занятости, разрабатываются буклеты и брошюры, проводятся «круглые столы», семинары и др. мероприятия массового характера.

Действия нанимателя могут являться административным правонарушением, если он:

- Не вовремя уведомил органы занятости (например, на 7 день с момента открытия вакансии)
- Не уведомил органы занятости о наличии вакансии вообще
- Вовремя направил уведомление, но указал не все вакансии

Последствия для нарушителей

Есть ситуации, когда органы занятости сразу составляют протокол об административном правонарушении:

- Если наниматель ранее совершал правонарушения по ст. 10.11.КоАП от 06.01.2021 № 91-З (ст. 9.15 КоАП от 21.04.2003 № 194-З)
- Если нарушения — неустранимы. Например, если наниматель не уведомил орган по труду и занятости о вакансии, разместил объявление о поиске работника и потом принял работника на эту вакансию;
- При проведении повторного мониторинга, в ходе которого установлены нарушения, выявленные при проведении первоначального мониторинга;
- Зафиксирован факт регистрации безработного гражданина, уволенного по ч.1 ст.42 ТК РБ в связи с ликвидацией организации, прекращения деятельности, филиала, представительства при этом нанимателем не представлены сведения о высвобождении работников в установленные законодательством сроки.